INTERJÚ

Ekler Gergely, a HÖOK volt elnöke

Educatio: A felsőoktatás szereplői számára valószínűleg nem teljesen ismeretlen a neved. Általában tudni lehet rólad, hogy az ELTE hallgatójaként 2005 januárjától 2006 végéig töltötted be a HÖOK elnöki posztját, és ami igazán ismertté tett szélesebb körben is, az a „fer", vagy hétköznapibb nevén a „tandíj" bevezetése elleni hallgatói demonstráció volt. Először is az érdekelne, hogy milyen indíttatásból vállaltad el anno ezt a tisztséget?

Ekler Gergely: Röviden bemutatkoznék, Ekler Gergely vagyok, az ELTE történelem-angol szakán végeztem, volt utána egy egyéves kitérőm a jogon, szintén az ELTE-n, de aztán rájöttem, hogy még egy ötéves képzés sok lenne, így inkább felvételiztem az ELTE PPK Neveléstudományi Doktori Iskolájába, ahol jelenleg is doktorandusz hallgató vagyok. Hogy miért vállaltam el a HÖOK elnökséget, ahhoz azt kell tudni, hogy miért kapcsolódtam be az intézményi hallgatói önkormányzat tevékenységébe 2000 környékén. Akkor úgy éreztem, hogy ezen keresztül tudnék valamit tenni a hallgatókért, tehát ezt egy közösségi munkaként fogtam fel, és aztán végigjártam ennek a hallgatói önkormányzati működésnek a szamárlétráját: voltam egy évig a bölcsészkari hallgatói önkormányzat elnöke, ezzel párhuzamosan 2003-ban illetve 2004-ben a HÖOK elnökségi tagja, majd ennek a ciklusnak a végén indultam a HÖOK elnökválasztásokon. Elsősorban azért pályáztam az elnöki posztra, mert nagyon sokan biztattak erre, s mivel a két év alatt elnökségi tagként összeállt a fejemben, hogy mit lehetne országos szinten még változtatni, mit lehetne jobbá tenni, láttam ennek értelmét. Ketten pályáztunk az elnökségért, végül engem választottak meg, és 2006. december 31-ig töltöttem be ezt a posztot.

E: Akkor mindjárt rá is térnék az Educatio aktuális témájára. Az utóbbi években nagyon sokat hallunk a minőségi felsőoktatásról, arról, hogy miért van erre szükség, mik a feltételei, hogy lehet biztosítani. Mennyire volt ez a szakmapolitikai diskurzusok előterében a HÖOK-os korszakodban?

E. G.: Úgy emlékszem, hogy ez már akkor is a szakmai közbeszéd, ha nem is egyik meghatározó eleme, de gyakran visszatérő témája volt. Már csak azért is, mert a politika hajlamos a felsőoktatás területén kirándulásokat tenni, s ha ezt megteszi, akkor mindig azzal érvel, hogy ezek a lépések a felsőoktatás minőségét szolgálják. Ez egy hívószó, ami – szerintem – már egy kicsit át is politizálódott. Ugyanakkor, ha azt nézzük, hogy a felsőoktatás szempontjából elsődleges a minőség kérdése, akkor jó, hogy erről azóta egyre több szó esik.

E: Túl azon, hogy ez a politikai diskurzus retorikájának egyik visszatérő eleme, napirendre került a HÖOK ülésein? Kikérték pl. a véleményeteket az intézmények minőségbiztosítási rendszerével kapcsolatban?

E. G.: Először is azt gondolom, hogy a hallgatói önkormányzatok tagjai, de a hallgatók általában is, minőségpártiak, tehát semmilyen demagóg szakpolitikai célokat nem kell ezzel összekapcsolni. Ha az ember szakpolitikai közegben mozog, akkor rákényszerül, hogy bizonyos érvekre hasonlóakkal válaszoljon. De valójában azért került be a HÖOK-os vitáinkba, párbeszédeinkbe ez a téma, mert nagyon fontosnak érezzük hallgatóként is. Akkor javulnak az esélyeink kilépve a munkaerő-piacra, ha minőségi képzésben van részünk. Ha belegondolunk, hogy mi az igazi hallgatói cél a felsőoktatásban, akkor más nem is lehet, mint hogy minőségi diplomát kapjunk. Azt gondolom ugyanakkor, hogy nagy erőket kell erre összpontosítanunk. Egy konkrét példa az oktatói munka hallgatói véleményezése, ami már elég régóta törvényi kötelezettsége az intézményeknek. Ezt talán már mindenhol megvalósítják, de pont abban az időszakban, amikor HÖOK elnök voltam, még küzdeni kellett azért, hogy ez megvalósulhasson, s az intézmények ne egy oktatóellenes, megtorló eszközt lássanak benne, hanem valami olyasmit, amiből tanulhatnak is.

E: Azt mondtad, hogy szerinted ezeket a hallgatói kérdőíveket már a legtöbb intézményben alkalmazzák. Hadd legyen egy személyes kérdésem: te hány ilyen visszajelző kérdőívet töltöttél ki?

E. G.: Én abban a szerencsés helyzetben voltam, hogy az angol szakon, amikor még ez nem is volt törvényi kötelezettség, már szokásban volt a tanárok minősítése. Tehát én angolosként minden szemeszterben kitöltöttem ilyen kérdőívet. Az angol szak ilyen szempontból az ELTE-n mindig élenjáró szaknak számított. Jelenleg doktoranduszként ezt nem teszem, de azt gondolom, hogy ez nem is az a szint, ahol így kellene megjeleníteni a problémáinkat. Itt sokkal személyesebb a kapcsolat az oktatókkal.

E: A HÖOK milyen eszközökkel tudja rákényszeríteni az intézményeket pl. a hallgatói kérdőívek kitöltetésére vagy feldolgozására?

E. G.: Az országos szervezetnek csak kommunikációs lehetőségei vannak, mivel az intézményi hallgatói önkormányzatok nem rendelkeznek hatósági jogkörrel, legfeljebb felhívhatják az intézmények vezetőinek a figyelmét arra, hogy létezik egy törvény, ami ugyan az intézményi minőségpolitikának csak egy nagyon szűk szelete, de ennek is eleget kell tenni. Hallgatóként támogatunk minden olyan lépést, ami a minőségjavítás irányába mutat, s a konfliktusaink is leginkább abból támadtak, hogy nem egyeztek az elképzeléseink, például abban a tekintetben, hogy a tandíj önmagában szolgálhatja-e a felsőoktatás minőségét úgy, hogy nincs mellette egy átfogó minőségfejlesztési koncepció.

E: Jó, hogy szóba hoztad, mert elkerülhetetlen, hogy beszéljünk a „fer"-ről is, de mielőtt erre rátérnénk, meg szeretném kérdezni, hogy volt arról objektív képetek, hogy mit gondolnak a hallgatók a tandíjról? S ha igen, hogyan zajlik ez, milyen módon tud a HÖOK a hallgatók véleményéről képet alkotni?

E. G.: A HÖOK közvetlenül nem a hallgatókkal, hanem a hallgatói önkormányzatokkal áll kapcsolatban, ami nem jelenti azt, hogy ne jutna el a hallgatók véleménye közvetlenül is a HÖOK vezetőségéhez. Nagyon sok visszajelzést kaptunk, amikor beszálltunk a tan-

díjas küzdelembe – pro és contra egyaránt. Bátorító szavakat többnyire a fiatalabb korosztálytól, tehát a főiskolásoktól, egyetemistáktól kaptunk, olykor durván ledorongoló véleményeket pedig az idősebb generációktól. Természetesen a fiatalok között is voltak olyanok, akik a tandíj mellett törtek lándzsát – soha nem állítottuk, hogy a hallgatóság egésze tandíjellenes. Mint ahogy én sem voltam tandíjellenes, s ma sem vagyok az.

Előzetes közvéleménykutatást nem végeztünk, erre nem volt lehetőségünk. Ha jól emlékszem, ezt megtette helyettünk más. Volt legalább egy, de lehet, hogy két közvélemény-kutatás is ebben a tárgyban. Olyan kétharmad-egyharmad arányban voltak azok a hallgatók, akik elvetették, illetve, akik támogatták a tandíjat. A probléma ezzel csak az volt, hogy rögtön beskatulyáztak minket, mint tandíjelleneseket. Senki nem hitte el nekünk, de ezt nem is vártam el, hogy annak ellenére, hogy mi a tandíj ilyen formájú bevezetése ellen vagyunk, még nem jelenti azt, hogy eleve elvetjük. Mi azt a módszert nem tartottuk elfogadhatónak, amellyel az oktatási tárca akkor kopogtatott...

E: Jó, akkor nézzük közelebbről: Mi volt a probléma a „fer"-rel?

E. G.: Az egyik egy elvi probléma volt, hogy azt mondták, hogy tandíj pedig nem lesz. Erre sokan azt mondják, hogy nem fontos szempont, én viszont nagyon szomorú vagyok hogy ezt így látják, mert szerintem meg az. Még 2006 februárjában rendeztünk az ELTE BTK-n egy vitafórumot, ahol megjelent a négy parlamenti párt egy-egy képviselője, s mind a négyen azt mondták, hogy ha ők fogják megnyerni a választást, nem fogják bevezetni a tandíjat. Tudjuk már, hogy ennek az ellenkezője történt. Először, az akkor leköszönő miniszter még egy utólagos képzési hozzájárulást szeretett volna, s a kormányprogramba is ez került bele – Magyar Bálintnak volt ez a víziója. Majd, miután júniusban megtörtént az új miniszter kinevezése, Hiller István a miniszteri esküje után néhány nappal már előállt azzal, hogy ő nem utólagos képzési hozzájárulásban gondolkodik, mint amilyen Ausztráliában van, vagy az Egyesült Királyságban, hanem egy direkt fizetendő tandíjat szeretne bevezetni, nem a teljes képzési összeg erejéig, hanem egy képzési hozzájárulás formájában. Lehet ezen finomítani, de nem hiszem, hogy célszerű: hazudtak a választások előtt, nem tudva vagy felfedni nem akarva, hogy mik a valódi szándékaik, amikor azt állították, hogy nem lesz tandíj.

A másik probléma pedig az volt, hogy azt gondoltuk, hogy nem érdemes pénzt szedni a diákoktól egy olyan rendszer finanszírozására, amelyet valószínűleg újra kellene építeni. Úgy fogalmaztuk ezt meg, hogy: „Nem biztos, hogy még több vizet kellene önteni egy lyukas vödörbe." Ez, amellett, hogy valóban igaznak tartottuk, egy jól hangoztatható vélemény volt. Azt gondoltuk, hogy a tandíj beszedése, illetve a költségtérítéses és az államilag támogatott hallgatói csoportok összeeresztése önmagában nem megoldás, és érintetlenül hagy egy sor olyan rossz mechanizmust, ami nem abba az irányba mutat, hogy az intézmények hatékonyabban gazdálkodjanak, a rendelkezésükre álló pénzből minőségi felsőoktatást valósítsanak meg. Az elolvasott szakpolitikai koncepciók láttán úgy véltük, hogy ez így nem megy. Először új terveket kell építeni, és utána kell továbbgondolni...

E: Először a struktúrán kell gondolkodni, s utána az elemeken.

E. G.: Igen, ezért nem támogattuk a tandíj bevezetését: nem láttuk a struktúrát, csak egy önmagában lógó elemet. Még egyszer mondom: én sem vagyok tandíjellenes, de ahhoz, hogy vállaljam, hogy egy csomó pénzt fizetek a képzésért, szeretném látni, hogy a befizetett összeg nem vész kárba, s tényleg egy jó rendszerbe töltöm bele a forintokat.

E: Itt azért megállnék egy percre, mert nem véletlenül tettem fel a kérdést úgy, hogy mi volt a baj a „fer"-rel? Sokan nehezményezik, hogy gyakran összemosunk két dolgot: a „tandíj" és a „fejlesztési részhozzájárulás" fogalmát. Ti ezt a különbséget nem érzitek lényegesnek, vagy jobban mozgósít, ha „tandíjat" kiáltunk?

E. G.: Azt gondolom, hogy ha az ember azért fizet, mert tanul, akkor az „tandíj". Németországban ez félévente 400–500 Euro tartományi hatáskörben, s Ausztriában is hasonló összegről beszélhetünk, ami nyilván nem fedezi teljesen a képzési költségeket, mégis, ezt ezekben az országokban is „Studiengebühr"-nek, tandíjnak hívják. Általában a nemzetközi terminológia ezt „tuition fee"-nek hívja, s ekként határozza meg azt az összeget is, amit nem a feltétlenül a teljes képzés költségéért, hanem a költségek egy részéért fizet a hallgató. Tehát, a nemzetközi környezetet tekintve a „fer" tandíj. Lehet olyan rendszert is csinálni, hogy a hallgató a teljes összeget fizeti, de rendszeresen nagy összegű ösztöndíjat vagy kedvezményeket kap, de ezek csak technikai kérdések, s az a probléma, hogy egy technikai kérdést állítottak a rendszer középpontjába, s mellette az ösztönző rendszert, az egész finanszírozási rendszert nem gondolták végig. A reform csak abból állt, hogy most azok a hallgatók is fizetni fognak, akik korábban nem fizettek – de ez nekünk kevés volt.

E: Voltak kompenzációra is javaslatok a kormányzat részéről. Ezekkel mi volt a probléma?

E. G.: Az, hogy végiggondolatlanok voltak. Nem tudom már részleteiben felidézni, de ha jól emlékszem, a tandíjból befolyt bevételek 30%-át ösztöndíjakra, 70%-át intézményi fejlesztésekre kellett volna felhasználni. Azért fizetni, hogy aztán ösztöndíjat kapjak, egy kicsit olyan, mintha az egyik zsebemből a másikba tenném át a pénzt, holott ezt meg lehetne egyszerűbben is oldani: aki jobban tanul, az fizessen kevesebbet. A másik dolog az intézményfejlesztés. Annyi nyitott kérdés van az egész intézményrendszerrel kapcsolatban, pl. hogy az állami vagyon kié legyen, hogy a PPP-s konstrukcióban épült intézmények, épületek önfenntartóak lesznek-e, hogy szükség van-e újabb épületekre, érdemes-e a régieket megtartani, stb., hogy úgy intézményfejlesztésen gondolkodni, hogy ezek nem tisztázottak, ráadásul egy ilyen kicsi összegből, ami országosan kb. 20 milliárd forint lett volna, szerintem értelmetlen.

E: Milyen alternatív javaslatotok volt az oktatási tárca felé?

E. G.: Ha jól emlékszem, egy három- vagy négyelemű javaslatot tettünk le a miniszter asztalára. Ami ebből tovább is élt, és szerintem egy reális alternatíva lett volna, hogy a hallgatók a jelenleginél jelentősebb összeget fizessenek azokért a tárgyakért, amelyeket az indexükbe felvesznek, de nem végzik el. Ez az arány egyes intézményekben a 30% felé közelít, aminek irgalmatlan kapacitásnövelő hatása van. A szemináriumi helyek közel egyharmada ablakon kidobott pénz. Mi egészen más logikával közelítettünk a kérdéshez. Azt mondtuk, hogy a rendszer úgy is ésszerűsíthető, hogy ez sokkal fájdalommentesebb, és számunkra elfogadhatóbb terheket jelentsen, melyek százszor jobban megmagyarázhatók, mint a „fer". Ez volt az egyik fő eleme a javaslatunknak. Ezen kívül mindig is javasoltuk, hogy nézzük át a felsőoktatási finanszírozási rendszert. Mint tudjuk a fejkvóta miatt az intézményeknek érdekük a hallgatókat benntartani. Vagyis, ha valaki nem teljesíti a követelményeket, akkor is átengedik egy kegyelem kettessel, hogy jöjjön utána a normatíva.

E: Volt valamilyen fogadókészség a szaktárca részéről?

E. G.: Fórumtól függetlenül változott a fogadókészség, illetve a reakciók. Egyesek „korrekt, jó javaslatnak" nevezték ezeket, amelyek nem egyeznek az ő elképzeléseikkel. Mások „komolytalannak", „gyermekdednek", hadd ne folytassam, minek nevezték a javaslatainkat. Ez egy klasszikus politikai játszma volt, ahol a mi helyünket a vesztes oldalon jelölték ki.

E: Egyik nyilatkozatodban azt olvastam, hogy a HÖOK a felsőoktatás minőségének javítása érdekében szorgalmazná a keretszámok csökkentését...

E. G.: Igen, ez is szerepelt a javaslatok között...

E: De nem gondoltátok, hogy ez az egyébként is meglévő társadalmi egyenlőtlenségeket tovább mélyítené? Egy fontos érv volt a „fer" bevezetése mellett, hogy azok a társadalmi csoportok, akik az iskoláztatásban élenjárnak, és könnyebben megengedhetik maguknak gyermekeik felsőoktatási képzésének finanszírozását, egyértelműen haszonélvezői a tandíjmentességnek. A keretszámok csökkentése csak a legkiválóbbakat juttatná be a rendszerbe, de a tanulmányi kiválóság soha nem független attól, hogy a család milyen anyagi kondíciókkal rendelkezik, pl. tud-e magántanárt fizetni.

E. G.: Erre egy háromelemű választ szeretnék adni. Az egyik: mi azt mondtuk, hogy a keretszámokat csak olyan területeken kell csökkenteni, amelyek egyértelműen a nyertesei voltak a felsőoktatás expanziójának, de inkább csak a mennyiségi, és nem a minőségi oldalon, viszont más területeken célszerű a keretszámokat növelni. Pl. a mérnök- vagy a természettudós fronton hiány van, nem jönnek a munkáltatók Magyarországra, mert nem találnak megfelelően képzett szakembereket, tehát ezen a területen akár növelni is lehetne a keretszámokat. A 37-féle gazdálkodási képzésből azonban néhányat megszüntethetőnek tartottunk. Tehát itt nem egy generális keretszám-csökkentésről volt szó.

De ehhez az érvhez mindig hozzátettük, hogy támogatjuk, hogy azok a hallgatók, akik költségtérítéses képzésre nyertek felvételt, és kiemelkedően teljesítenek, átkerüljenek az államilag támogatott képzésbe. Ha valaki jól teljesít, akkor neki járjon az állami támogatás, még akkor is, ha a felvételi rendszer szerint erre a képzés elején még nem jogosult. Abba, hogy a jelenlegi felvételi rendszer igazságos-e, vagy sem, most nem szeretnék belemenni.

Arról pedig, hogy azok a társadalmi csoportok lennének a vesztesei a keretszám-csökkentésnek vagy más intézkedéseknek, akik eleve hátrányban vannak, azt gondolom, hogy az általános iskolától, sőt már az óvodától kezdve kellene ezeket a problémákat orvosolni. Az általános iskolának kellene képessé tennie a hátrányos helyzetű gyerekeket arra, hogy jó középiskolába mehessenek, s aztán a középiskolából egyetemre. Nem hiszem, hogy valaki azáltal nyertes tud lenni, hogy minimumponttal bekerül egy olyan képzésre, ahol három évet eltöltve egy használhatatlan diplomát kap a kezébe. Szerintem ez sokkal inkább frusztráló, mintsem hatékony. A későbbi elhelyezkedési esélyei szempontjából lehet, hogy többet ér egy felsőfokú szakképzéssel, mint egy hároméves használhatatlan alapképzési oklevéllel. De ezek olyan komplex kérdések, amelyek túlzottan leegyszerűsítve jelentek meg ebben a vitában. A tandíjvita sajnos politikai vita volt, amit nem lehetett szakmai vitává alakítani. Ilyenkor mindig egy kicsit naivnak éreztük magunkat, s nem tudtunk közös hangot találni.

E: A társadalmi egyenlőtlenségek csökkentése volt az egyik fontos érv a tandíj bevezetése mellett. De a tandíj mellett szólnak minőségi érvek is, mint pl.: aki fizet egy szolgáltatásért, céltudatosabb, jobban gazdálkodik a rendelkezésére álló idővel, érdekeltebb a minőségi oktatásban, illetve, a tandíjmentesség lehet önmagában is ösztönző, ahogy te is mondtad, áthelyezhetők a kiválóan teljesítő hallgatók az állami finanszírozott csoportba. Ezek az érvek miért nem voltak meggyőzőek?

E. G.: Mert a hallgatók fele jelenleg is költségtérítéses, és ha valaki ismeri a magyar felsőoktatás rendszerét, akkor tudja, hogy a költségtérítéses képzés tendenciózusan rosszabb, mint az államilag támogatott. Ha piaci alapon nézzük a költségtérítéses hallgatók státuszát, ezen az alapon nekik legalább kétszer olyan jó képzésben kellene részesülniük, de szerintem ma Magyarországon aki fizet a képzésért, az inkább diplomát követel, és nem minőségi oktatást. Ezt empirikus adatokkal nem tudom alátámasztani, de személyes benyomásaim alapján reális értékelésnek tartom.

E: Tehát azt gondolod, hogy a költségtérítés akár ellentétes hatással is lehet az oktatás minőségére, mint amit remélnénk tőle?

E. G.: Általában olyan ez, mint a magyar fogyasztói kultúra: a társadalom ár- és nem minőségorientált.

E: A minőség kérdésénél nemcsak a hallgatói összetétel számít. A teljesítményért, véleményem szerint, elsősorban azok felelnek, akik a tanegységek teljesítésének feltételeit megszabják, akik döntéseket hoznak arról, hogy valaki megfelel-e a képzési követelményeknek, vagy sem, vagyis: az oktatók. Szerinted, meddig terjed a hallgatói illetve az oktatói felelősség?

E. G.: Mindkét oldalon hatalmas a felelősség. Minőségi felsőoktatás hallgatói akarat nélkül elképzelhetetlen. Az oktatók megfeszülhetnek, ha a hallgatókban nincsen elszánás arra, hogy tanulni szeretnének, s úgy szeretnének tanulni, hogy az később hasznosítható legyen. Persze itt is kettőn áll a vásár. Magyarországon nagyon sok jó képességű oktató van, s szerintem, jó képességű hallgatók is vannak nagy számban. De a felsőoktatás expanziója óhatatlanul magával hozta azt a helyzetet, hogy a korábbi közvetlen oktató-hallgató kapcsolat megszűnt, erre fizikailag nincs lehetőség. S mikor azt hallom, hogy rossz a „tanulói anyag", akkor úgy gondolom, hogy ebben van némi igazság: bekerülnek rosszabb képességű hallgatók is a rendszerbe, de még mindig ott vannak azok a tehetségek is, akikért az oktatóknak is érdemes küzdeniük.

E: Oktatók részéről gyakran hallható panasz, hogy a kreditrendszer keretei között minőségi oktatást megvalósítani nem is olyan könnyű, mert a hallgatók a magas követelményeket állító tanárokat diszpreferálják. Szerinted mit tehetnének a hallgatói szervezetek annak érdekében, hogy ne a minőségi oktatást nyújtó tanárokat „büntesse" a rendszer?

E. G.: Én nem vagyok arról meggyőződve, hogy őket bünteti a rendszer. Amikor még az alapképzéseimet végeztem, nekem is volt olyan oktatóm, akiről tudtam, hogy ha hármasnál jobbat szeretnék szerezni nála, ahhoz vért kell izzadnom – pedig ez a bölcsészkar volt, ahol ritka a négyesnél rosszabb jegy. A csoportban négyest talán egy vagy két hallgató kapott, én is hármassal végeztem, de máig tudom, amit azon a kurzuson tanultam. A hallgatói szervezeteknek itt abban lehet a felelőssége, hogy hangsúlyozzák minden lehetséges fórumon, hogy ha a hallgatóknak az a célja, hogy minőségi diplomát kapjanak, akkor nekik is tenniük kell ezért valamit. Ez akkor valósulhat meg, ha

nem a kisebb ellenállás felé mozdulnak, hanem azok felé az oktatók felé, akik, lehet, hogy többet követelnek, de sokkal többet is adnak. Szerintem a hallgatók egy része el is fogadja ezt.

E: De konkrét javaslatotok nem volt arra, hogy hogyan lehetne azokat az oktatókat kitüntetni, szimbolikusan, vagy akár bérben kifejezett módon, akik minőségi oktatást nyújtanak?

E. G.: Nem is olyan egyszerű azt meghatározni, hogy ki a jó oktató, elég, ha csak az előbbi példára gondolunk. A felsőoktatás egy nagyon komplex jogszabályi környezettel szabályozott terület, amelyben szinte minden definiált, pontosan körülírt, viszont az, hogy az oktató miként értékeli a hallgató munkáját, lényegében megfoghatatlan, ugyanakkor szinte megkérdőjelezhetetlen. Nagyon nehéz lenne igazságot tenni, mert lehet, hogy valaki, aki csak jelest adott, tényleg a legjobb képességű hallgatókat fogta ki, s aki csak ketteseket adott, annál a rosszabb képességű hallgatók tanultak, vagy személyes antipátia miatt nem teljesítettek olyan jól. Ezzel csak arra akartam utalni, hogy van jó néhány olyan tényező, ami miatt nehéz megítélni, kik nyújtanak minőségi oktatást. Egyébként valóban gondolkoztunk egy „Felsőoktatásért" díjon, a minisztériumhoz is eljuttattuk a javaslatunkat, de a tandíjas vita közben valahol elakadt a történet.

E: Kinek és miért járt volna ez a díj?

E. G.: Azokat az oktatókat és hallgatói vezetőket tüntettük volna ki, akik a felsőoktatás minőségéért sokat tettek a saját régiójukban. Ez egy regionális díj lett volna, ...de elveszett az akták tengerében.

E: A minőségi felsőoktatás egyik záloga a minősítési rendszer. Milyen módon tudja a HÖOK érvényesíteni a hallgatók igényeit a MAB-ban?

E. G.: A MAB bizottságaiban mindig ott van valaki a HÖOK-tól, általában a hallgatói ügyekben kérik ki a véleményünket, de én személyesen ebben nem vettem részt.

E: S miről számoltak be a kollégáid?

E. G.: Általában az a vélemény, hogy a hallgatóknak megbecsült helye van a MAB-ban.

E: Volt olyan ügy, amelynek kapcsán esetleg konfliktusba kerültetek a plénumban vagy a bizottságokban?

E. G.: Biztos volt, de már másfél év távlatából ezekre a részletekre nem emlékszem.

E: Jó, akkor váltsunk témát. A népszavazást követően volt egy heves parlamenti vita, ahol a felsőoktatás minőségéről is szó volt. Az egyik felszólaló hivatkozott egy felmérésre, mely szerint a hallgatók ma Magyarországon elégedettebbek a felsőoktatás színvonalával, mint az oktatók, mire a képviselő megjegyezte, hogy ebből is látszik, hogy a „feje tetejére állt" a felsőoktatás. Te mit gondolsz erről?

E. G.: Hát én ezt a felmérést szívesen megnézném... A kérdésre tényleg ennyi lenne a válaszom. Nem nagyon tudom elképzelni, hogy ez lenne a helyzet.

E: Milyen panaszok jutottak el hozzátok az oktatói oldalról?

E. G.: Amikor HÖOK elnök voltam, kaptunk oktatói véleményt, intézményvezetőit is, társadalmit is, az utca emberétől. A panaszok a szokásos sztereotípiáktól – a hallgatók léhűtők – egészen odáig terjedtek, hogy az egyik intézmény rektora szerette volna, ha nagyobb aránya van a hallgatóknak a szenátusban, mert szerinte velük együttműködve lehet eredményeket elérni. Tehát voltak vélemények mindkét póluson.

E: Mi az, amiben egyfajta áttörést tudtatok elérni az egyetemeken?

E. G.: A mi időszakunk, jogi értelemben, egy megtartó állapot volt, amit az elődeink elértek és biztosítottak, azt kellett megőrizni. Ami egy kvázi eredmény volt, bár ez sem igazán, mert a legtöbb intézményben már bevett gyakorlatnak számított, hogy a hallgatói juttatásokkal, térítésekkel kapcsolatban nem volt vétójoga a hallgatóknak, és ez bekerült az új felsőoktatási törvénybe. Korábban, néhány egyéb mellett, csak tanulmányi kérdésekben gyakorolhattuk egyetértési jogunkat, de most már térítési, juttatási kérdésekben is élhetünk ezzel. De, mint említettem, voltak intézmények, amelyek már korábban is biztosították ezt. Az új felsőoktatási törvénnyel, úgy érzem, egy egészséges egyensúlyi állapot jött létre az egyetemek irányításában, ami az oktatói és hallgatói jogokat illeti.

E: A minőség megítélésére többféle mutatót is alkalmazhatunk. Az egyik lehetséges módszer, ha a végzett hallgatók szakmai pályafutását követjük nyomon: hányan és hol tudnak elhelyezkedni? Szerinted, mennyire foglalkoztatja ez a felsőoktatási intézményeket? S milyen módon jutnak az adatokhoz? Munkáltatói oldalról azt a választ kaptam, hogy valószínű a hallgatókon keresztül.

E. G.: Ez jelenleg egy kialakítás alatt álló rendszer. Éppen most jövök egy felsőoktatás-fejlesztési konferenciáról, ahol az Educatio Kht. képviselője bemutatta, hogy hogyan állnak a központi diplomás pályakövetési rendszer kialakításával. Ehhez kapcsolódóan lesznek intézményi pályázatok, amelyek segítségével az intézmények kidolgozhatják a saját pályakövetési rendszerüket, a kezdeti felmérésektől az első lekérdezéseken keresztül a humánerőforrás kialakításáig. Ennek segítségével 5–6 év múlva már lesznek adatok arról, hogy a végzett hallgatók milyen esélyekkel helyezkednek el.

E: A munkaerőpiac visszajelzése jövőre akár a Bolognai rendszerű felsőoktatás próbája is lehet. 2009-ben végeznek ugyanis az első BA diplomások. Te mire számítasz?

E. G.: Többféle érzés kavarog bennem, nem tudom biztosan megjósolni. Szerintem, a munkaerőpiac idővel megtalálja a helyüket, megtanulja, hogy ezzel az új végzettséggel mire tudja a friss diplomásokat használni. Eddig is az volt a gyakorlat, hogy a cégek a frissen végzetteket egy féléves, vagy pár hónapos kurzusra küldték, és aztán olyanra formálták őket, amilyenre szerették volna. De azt is gondolom, hogy lehet fennakadás, furcsán fognak nézni egymásra az első végzett évfolyam és a munkaerőpiac. Szóval, nem tudom. Azt tudom, hogy pont a mi időnkben jött ki ez első BA-BSc végzettségű évfolyam Dániában, s ott az első év elég komoly problémákat okozott.

E: Vannak, akik még nálad is szkeptikusabbak, és komolyan tartanak attól, hogy ezzel az új végzettséggel a munkaerőpiac nem sok mindent tud kezdeni. Szerinted, keletkezhet ebből egy olyan szintű konfliktus, mint a tandíj ügy volt?

E. G.: Ha ebből valóban gondok lesznek, akkor ez egy komolyabb konfliktus lehet, mint a tandíj. Ezzel kapcsolatban nincs se pozitív, se negatív előérzetem, de ha a negatív forgatókönyv valósul meg, akkor itt olyan szintű problémáról beszélünk, hogy több tízezer ember elvesztegetett három évet az életéből, ami sokkal nagyobb felelősség, mint évente kifizetni, mondjuk, százezer forintot.

E: Vagy kifizetnek sok százezer forintot az MA képzésekre, és tanulnak tovább...

E. G.: ...ha lesz rá intézményi kapacitás, és lesznek képzési programok.

E: Köszönöm a beszélgetést.

Rolek Ferenc, a Budapest Bank vezérigazgató helyettese, a Magyar Munkaadók és Gyáriparosok Szövetségének alelnöke

Educatio: Az Educatio jelen száma a felsőoktatás minőségéről szól. Ha valaki a felsőoktatás ill. a szakoktatás minőségéről érdemben nyilatkozni tud, azok mindenekelőtt a munkáltatók. Ön milyen szerepekben találkozott ezzel a kérdéssel?

Rolek Ferenc: Ennek már hosszú története van. A felsőoktatással, s különösen a szakképzéssel egy ideig elég szoros kapcsolatban voltam, miután az Országos Tervhivatalban helyezkedtem el. A Tervhivatalon belül gyakorlatilag én voltam felelős a felsőoktatásért, majd a szakképzésért is közel tíz évig. Elsősorban irányítói, tervezési szinten foglalkoztam a szakképzéssel, a foglalkoztatással, sőt lényegében az egész kulturális szférával.'90-től jó két, két és fél évig voltam a Munkaügyi Minisztériumban, ahol a felsőoktatással kevésbé volt dolgom, de a szakképzés hozzám tartozott. '93 elejétől pedig, amióta az üzleti szférában dolgozom, mint üzleti vezető vagyok kapcsolatban a szakképzéssel.

E: Az alapképzettsége közgazdász. A '70-es években szerzett közgazdaságtanból oklevelet, majd a '80-as évek első felében egyetemi doktori fokozatot. Felteszem, hogy már abban az időben sem tudott a közgazdaságtudományi képzés minden tekintetben megfelelni a gazdaság igényeinek, azóta viszont teljesen átalakult a munkaerőpiac szerkezete. Milyen döntő változások álltak be az elmúlt két évtizedben a felsőoktatás és a munkaerőpiac viszonyában az Ön szakterületén?

R. F.: A '70-es és '80-as években a gazdaság munkaerő szükségletét elsősorban mennyiségi, strukturális szemléletben fogtuk meg makroszinten. A minőség kérdése nem merült fel olyan élesen, mint manapság. Fontos volt, hogy a munkavállaló végzett szakember legyen, aztán a gyakorlatban megtanulta, hogy mit is kell csinálni. Ami azóta alapvetően megváltozott egy piacgazdasági környezetben, az a tulajdonosi érdekeltség, a profit- illetve eredményorientáltság, ami nyilván azzal jár, hogy hatékonynak kell lenni, termelékenynek kell lenni, képesnek az állandó változásra, a folyamatos fejlődésre. Ezek olyan általános attitűdbeli dolgok igazából, amelyek a közgazdászokra ma ugyanúgy vonatkoznak, mint bárki másra.

Ebben az új környezetben alapvető változás, ami a közgazdászhallgatóknál nagyon erőteljesen felértékelődik, hogy érteni kell a piacok működését, ismerni kell az ügyféligényeket, érteni kell a piaci mozgásokat, ezeket követni kell tudni, érteni kell a bonyolult pénzügyeket, amelyek ezek mögött vannak, hiszen a pénzügyi piacok is átalakultak a '90-es években. Mindezek meghatározzák, hogy milyen igények fogalmazódnak meg a közgazdászhallgatókkal szemben. A marketing, mint terület, egy egészen új megközelítésmódot követel meg, vagy akár a hozzám legközelebb eső terület, a humánerőforrás-menedzsment, ami ugyancsak nem létezett még ebben a formában, amikor elkezdtem közgazdászként dolgozni. Összességében azt gondolom, hogy a helyzet teljesen más, lényegében összehasonlíthatatlan a két korszak. Akkoriban, amikor egyetemre jártam, az oktatás ahhoz igazodott, amilyen igényeket akkor ki kellett elégíteni. Sok érdekes dolgot tanultunk, de a konkrét ismeretekből ma már kevés az, amit hasznosítani lehet, ilyen szempontból az a tudás mára már elavult. De ennek ellenére, azt gondolom, hogy ha valaki akkoriban komolyan vette a tanulmányait, egy bizonyos

szemléletet el tudott sajátítani, amit utána adaptívan hozzá lehetett igazítani az új körülményekhez, jó alapot szolgáltatott arra, hogy valaki megtanulja mindazt, amire a munkájában szüksége van.

E: S ezekhez a megváltozott igényekhez mennyire rugalmasan tudtak alkalmazkodni a felsőoktatási intézmények?

R. F.: Azt gondolom, hogy rengeteg változás volt. Az intézmények megpróbáltak alkalmazkodni, és hihetetlen sok dologban alkalmazkodtak is – ez nap, mint nap látszik. De azt lehet mondani, hogy a felsőoktatás mindig legalább egy lépés hátrányban van a piac és az üzleti szféra igényeivel szemben.

E: Nekem egyre inkább úgy tűnik, hogy azok a képzések, amelyek általánosabb ismereteket adnak, mintha felértékelődnének a speciális szakképzésekkel szemben. Egyre több fiatal diplomás ismerősöm számol be arról, hogy a munkáltatóknak az az igénye, hogy a fiatal szakember legyen nyitott az új ismeretekre, ahogy Ön fogalmazott, adaptívan tudja felhasználni azt, amit tud, s a munkáltató aztán majd „kineveli" a maga szakmai stábját, akire számítani lehet. Ez minden területre jellemző, vagy van a gazdasági szférának olyan területe, ahol ez a trend, míg máshol kevésbé?

R. F.: Azt gondolom, hogy ebben a kérdésben sokszor azért egy kis félreértés van az egyetem és az üzleti szféra között. A kérdés mindenekelőtt az, hogy az általános képzés mennyire „specifikus". Ez fából vaskarikának tűnhet, ezért megpróbálom megvilágítani, hogy mire is gondolok. Sok múlik azon, hogy az általános képzés mennyire elvont, mennyire csak elméleti sémákban gondolkodik, vagy mennyire tud úgy általános lenni, hogy közben a hallgató az általános sémák segítségével képes következtetések levonására, s azután specifikus feladatok megoldására is. Szerintem a kérdés kulcsa ez. A munkáltatóknak leginkább ezzel szokott problémája lenni. Természetesen azt senki sem várja el a felsőoktatástól, hogy egy adott vállalat specifikus dolgait megtanítsa, nincs ilyen tévképzete senkinek sem az üzleti szférában, de azért olyan képzete van, hogy egy frissen végzett közgazdász a pénzügyi elemzésekhez ért, ami annyit jelent, hogy ha szembekerül egy konkrét problémával, akkor azokat az általános módszereket, amelyekkel a tanulmányai során megismerkedett, tudja alkalmazni. Ehhez képest nagyon gyakran azzal szembesülünk, hogy a fiatal közgazdászok ismernek ugyan általános módszereket, de ha találkoznak egy konkrét problémával, nem mindig tudják a kettőt összekötni egymással. Szeretném még egyszer hangsúlyozni, tehát, hogy specifikus ismereteket nem várunk el a fiatal diplomásoktól, mert ezt mindenki majd megtanulja a munkahelyén.

E: Ha egy friss diplomás Önöknél állást keres, akkor minek van nagyobb súlya: a felsőoktatási intézmény elhelyezkedésének valamilyen ranglistán, a megszerzett oklevél tartalmának, vagy az egyéb ismereteknek, képességeknek?

R. F.: Az utóbbi kettőnél: is, is. Számunkra mindkettő nagyon fontos, de ha mégis rangsorolni kell, akkor azt mondanám, hogy a szakmai ismeretekhez képest más készségek sokszor még fontosabbak. Olyan készségek, amelyek például a másokkal való együttműködésre, a csapatmunkára, a nyitottságra, a felelősségvállalásra vonatkoznak. Ezek olyan jegyek, amelyek fejlesztési lehetősége sokkal korlátozottabb, mint a szakismereté, ezek gyakran személyiséghez köthetők, ezért ha választani kell, s mondjuk valaki személyiségében jobban megfelel, és feltehető, hogy hatékonyabb lesz, akkor – még ha

kevesebbet is tud – valószínűleg őt választjuk. A mi szempontunkból hosszú távon ez tűnik a jobb választásnak.

E: Ezek a személyiséghez kötődő jegyek a felsőoktatásban szinte soha nem szelekciós szempontok. Ha valaki a vizsgáira felkészül, a szakmai ismereteiről számot ad, akkor még a pedagógusképzésben is nagy eséllyel diplomához jut.

R. F.: Az igen szomorú, hogy a tanári szakmában nincs ilyen szelekciós mechanizmus. Jómagam is ismerek olyanokat, akik tanárként működnek, pedig közelébe sem szabadna engedni őket a katedrának vagy a gyerekeknek. Azt azonban nem gondolom, hogy a közgazdászok körében is feltétlenül ilyen szempontból kellene szelektálni. Amikor arról beszélek, hogy ezek a jegyek nehezebben változtathatók, akkor nem azt állítom, hogy ezek egyáltalán nem lennének fejleszthetők. Igenis lehet őket fejleszteni. Az már más kérdés, hogy az egyetemi évek során erre nem tevődik túl nagy hangsúly. S az is kérdéses, hogy ez egyáltalán mennyire elvárható. Többet lehetne tenni az ügy érdekében, van is ebben némi elmozdulás. Az egyetemek próbálnak munkavégzéshez kapcsolt személyiségjegyeket fejleszteni, de azt hiszem ebben még vannak tartalékok. Ha ebből a szempontból összehasonlítanánk egy magyar és mondjuk egy amerikai metodikát, akkor jelentős különbségeket tapasztalnánk. De úgy gondolom, hogy ezeket a jegyeket nem is elsősorban a felsőoktatásban kellene kialakítani, hanem már az általános iskolában.

E: Az előbb említettem még az egyetemek, főiskolák elhelyezkedését különböző ranglistákon. Ez egyáltalán nem számít a felvételnél?

R. F.: Természetesen ez is számít. Ugyanakkor próbálunk nyitottak lenni ebben a kérdésben. Csak azért, mert valaki nem egy jó hírű felsőoktatási intézményben végzett, nem mondjuk azt, hogy szó sem lehet róla, de statisztikailag azért az már bebizonyosodott, hogy az ilyen diplomával a jelentkezőnek kevesebb esélye van. Nem azért, mert elutasítjuk, hanem azért, mert egy felvételi beszélgetésen vagy teszten általában kevésbé jól szokott szerepelni.

E: Ha már említette a felvételi beszélgetést, ezeket a személyiségjegyeket valamilyen módon tesztelik már a belépéskor, vagy ezek a jegyek inkább menet közben mutatkoznak meg?

R. F.: Leginkább az interjú során teszteljük. Megpróbáljuk az interjút úgy összeállítani, hogy ezek kiderüljenek.

E: Az általános ismeretek területén hol mutatkozik a frissen végzetteknél a legnagyobb tudásdeficit? Itt gondolok a nyelvtudásra vagy az informatikai ismeretekre.

R. F.: Ha erről a kettőről beszélünk konkrétan, akkor az informatikai ismeretekkel kapcsolatban különösebb gond ma már nincsen, a nyelvvel még mindig gondok vannak. Ez nagyon érdekes, mert manapság már a diploma megszerzésének is feltétele a nyelvvizsga, sok esetben akár két nyelvnek az ismerete. Ugyanakkor az a tapasztalatunk, hogy a nyelvtudás szintje még mindig nem az, mint amit megkövetelnénk. Mondok egy példát: minden évben indítunk egy banki vezetőképző programot, és mindig azt tűzzük ki, hogy öt frissen diplomázott fiatalt felveszünk rá. Általában jelentkezik száz ember, vagy akár kicsit több, tehát úgy tűnik, hogy megfelelő merítési bázisunk van. Átnézzük az életrajzokat, kiszűrjük azokat, akik nagyon nem oda valók, s aztán mindenkivel csinálunk egy telefonos interjút, ahol sok dolgot nem mérünk, hiszen ez egy negyedórás interjú, de a nyelvtudást azt igen. Ha felhívunk, mondjuk, száz embert, akkor a fele a

nyelven elvérzik. Azzal együtt, hogy nyilván mindegyiknek van papírja róla, és mi nem kérünk két nyelvet, mert minket csak az angol nyelv ismerete érdekel.

E: Mint nyelvtanár felvetném, hogy talán nem a felsőoktatás kimeneténél kellene megkövetelni a középfokú nyelvtudást. Ezrével várnak a diplomájukra hallgatók, akik négy vagy öt év alatt nem tudják letenni a nyelvvizsgájukat, miközben a főiskola vagy egyetem előtt tizenkét évig valamilyen idegen nyelven már tanultak. Az idő, úgy tűnik, itt nem feltétlenül kedvez, aki könnyen megszerzi az egyetem alatt a nyelvvizsgapapírját, az valószínűleg a középiskola alatt is ezt megtehetné. Ha az egyetemekre vagy főiskolákra már egy használható idegennyelv-tudással érkeznének a hallgatók, az a felsőoktatás színvonalára is nagyon jótékonyan hatna...

R. F.: Rejtetten tulajdonképpen már a bemenetnél kérik a nyelvismeretet, két oknál fogva is. Egyrészt, a magas presztízsű felsőoktatási intézményekbe azok nélkül a plusz pontok nélkül, amit a nyelvvizsga hoz, gyakorlatilag lehetetlen lenne bejutni. Másrészt, a felsőoktatási intézmények igen korlátozottan nyújtanak manapság nyelvtanulási lehetőséget, vagy ha nyújtanak, akkor az ugyanolyan térítéses formában zajlik, mintha valaki egy magán nyelviskolába menne. Tulajdonképpen, amit 18 éves kor előtt nem igazán lehet megtanulni, az csak a szaknyelv. Amíg nem tudja valaki, hogy milyen szakmát választ, addig nem is nagyon van értelme szaknyelvet tanulni, de addig is társalgási szinten megtanulhat mindenki angolul vagy valamilyen más nyelven. Amin azonban még el kellene gondolkodni, hogy területileg az országon belül igen nagyok a különbségek. Meg kellene vizsgálni, hogy milyenek a különböző régiókban a tizenkét év során az idegennyelv-elsajátítás lehetőségei, melyek azok az elmaradottabb térségek, illetve rétegek, amelyek ebből a szempontból komoly versenyhátrányban vannak.

E: Az utóbbi évtizedben szembetűnő lett egy másik jelenség is, amelynek ugyancsak van köze az oktatás minőségéhez, mégpedig a diploma-felhalmozás. Középkorú munkavállalóknál még csak érthető ez a stratégia, hiszen az elmúlt 18 évben a munkaerőpiac teljesen átstrukturálódott. De a diploma-felhalmozás a fiatalabb, munkahelyi tapasztalatokkal nem rendelkező korosztályokra is jellemző. Előnyt jelent ma a munkaerőpiacon, ha valaki több diplomával a zsebében keres állást, vagy ez egy teljesen aránytalan magán- és közbefektetés?

R. F.: Szerintem korlátozottan alkalmas ez a munkaerő-piaci esélyek növelésére. Ha valakinek van egy jó diplomája, az teljesen kielégítő. Én nem nagyon ajánlanám, s különösen nem rögtön a végzést követően, amíg nem látja valaki, hogy mit is fog csinálni, milyen ismeretekre lesz szüksége. Megint menjünk vissza a közgazdász területre: ha valakinek van egy jó közgazdász diplomája, akkor azzal nagy valószínűséggel el fog tudni jól helyezkedni. Nem fog akkor sem jobban elhelyezkedni, ha szerez mellé egy másikat. Ez nem előny. Szerintem jobb először munkahelyi tapasztalatokat szerezni, megvárni, hogy milyen irányba kanyarodik valakinek a pályája, mert így jobban fel lehet mérni azt, hogy milyen másoddiplomát érdemes esetleg megszerezni. A harmadik ellenérv, s ezt munkáltatóként csak csendben szeretném megjegyezni: ha én egy életrajzot elolvasok, amelyben látom, hogy valaki végzett egy felsőoktatási intézményben, majd rögtön elvégzett egy másik intézményt is, ne adj isten, egy harmadikat, akkor nem az jut az eszembe, hogy az illetőnek nagy ingerenciája van arra, hogy dolgozzon és teljesítsen...

E: És akkor ehhez még jöhet egy negyedik érv, amit ugyancsak sokfelől hallok, hogy munkáltatói oldalról nem is mindig éri meg többdiplomást alkalmazni, különösen a közszférában, ahol a bértábla alapján a többdiplomás eleve többe kerül...

R. F.: Ez a mi szféránkban szerencsére nem adekvát. Ezek azok a dolgok, amelyek a közszférában anakronisztikusak. Ott sem a diplomákat vagy a nyelvvizsgapapírokat kellene elismerni, hanem azt, hogy valaki mit tud, hogyan teljesít, mire van szükség az adott munkakör betöltéséhez.

E: Vannak pozitív várakozások a szakmai továbbképzésekkel kapcsolatban is. A munkavállalók – önként vagy egzisztenciális kényszerből – többször is visszakerülhetnek a felsőoktatásba. Nyilván ezt abban a reményben teszik, hogy ezzel javítják az elhelyezkedési esélyeiket. A szakmai továbbképzések mennyiben felelnek meg ezeknek az elvárásoknak?

R. F.: A továbbképzésekben már van fantázia. Azt gondolom, hogy ha valaki már elindult valamerre, tudja, hogy mit akar, milyen cél érdekében szeretne valamilyen kurzust elvégezni, annak érdemes kiegészítő képzésben részt vennie. Ha ez nem konkrét célhoz kötött, hanem valaki csak megalapozni szeretné a szakmai karrierjét különböző végzettségekkel, annak nem látom sok hasznát.

E: Közelítsük meg most a kérdést egy másik oldalról, mégpedig a szakmai képzések minősítése felől. Ön szerint, mennyire érvényesül a munkáltatók igénye, elvárása a felsőoktatási programok akkreditációjánál? Működik a MAB-on belül egy Felhasználói Bizottság, amely a munkáltatók képviselőiből áll, de nem tudom, hogy ők egyáltalán milyen témákban foglalhatnak állást? Mekkora a súlyuk az egész folyamatban?

R. F.: Az az igazság, hogy ebben nem veszek részt, és nem is látok bele annyira, hogy meg tudjam ítélni.

E: S mint egy munkáltatói szervezet vezetője, arról mi a véleménye, hogy a MAB 41 fős plénumában mindössze ketten képviselik a munkáltatókat?

R. F.: Ha már így rákérdezett, akkor annyit tudok mondani, hogy ez a durván 5%-os képviselet nagyon kevés.

E: Többször felvetődött már, hogy a felhasználókat be kellene vonni az egyetemi tanácsok munkájába is. Ha jól tudom, erről konkrét törvényjavaslat is született, de aztán ez mégsem valósult meg. Ön hogyan foglalna állást ebben a kérdésben?

R. F.: Szerintem a munkáltatóknak abszolút ott lenne a helyük az egyetemi tanácsokban. Amennyire tudom, erre nagyon jó külföldi példák vannak. Ha tényleg a felhasználók oldaláról szeretnénk visszajelzést kapni és orientálni a képzést, akkor ehhez semmilyen áttételes dologra nem lenne szükség, csak ott kellene ülniük a tanácsokban.

Ugyanakkor azt gondolom, hogy manapság már többnyire van kommunikáció a felhasználók és az oktatási intézmények között. Itt most az egyetemi tanácsokról beszéltünk, de nem ez az egyetlen fórum. Az egyetemek többsége, szerintem, törekszik arra, hogy minél aktívabb kapcsolatot építsen ki a felhasználókkal, több oknál fogva: Egyrészt azért, mert ma már a felsőoktatás számára evidensé vált, hogy azt a célt szolgálják, hogy aki náluk végez, az el is tudjon helyezkedni, az egyetemeken, főiskolákon a gazdaság igényeinek megfelelő képzés kell, hogy folyjon. Másrészt, ne feledjük el azt sem, hogy az egyetemek pénzügyileg is rá vannak szorulva arra, hogy kiépítsék a kapcsolatot a felhasználói szférával, légyen ez a kutatások egyetemekre telepítése, az oktatásban való részvétel, vagy akár a gyakorlati helyek biztosítása.

E: A Budapest Banknak hány felsőoktatási intézménnyel van közvetlenül kapcsolata?

R. F.: Akivel szorosabb és jó a kapcsolat, az három intézmény.

E: S ezek az ország különböző pontjain vannak, vagy javarészt budapesti intézmények?

R. F.: Budapesten. Mivel a központja is itt van a cégnek, itt lép fel nagyobb mértékű munkaerőigény.

E: S mit jelent ez a kapcsolattartás?

R. F.: Elég nagy számban fogadunk hallgatókat gyakorlatra. Próbáljuk szakmailag is egy kicsit orientálni az intézményeket, részt veszünk és támogatunk egyetemi rendezvényeket és bekapcsolódunk az oktatásba, egyelőre vegyes eredménnyel.

E: A szakok minősítésének egyik szempontja, hogy rendelkezik-e az intézmény adatokkal arról, hogy mi történik a hallgatókkal a diplomaszerzés után, el tudnak-e helyezkedni az adott szférában, vagy sem. Vannak ezzel kapcsolatban tapasztalatai, végeznek a felsőoktatási intézmények ilyen követéses vizsgálatokat?

R. F.: Nem tudom. Hallottam már arról, hogy egyes intézmények ezzel foglalkoznak, de ez még nem lehet általános.

E: Az a három intézmény, akikkel Önök kapcsolatban vannak, kérnek információt arról, hogy pl. a Budapest Banknál hányan tudtak elhelyezkedni?

R. F.: Tőlünk, mint munkáltatótól nem kértek ilyen információt. Feltételezem, hogy a hallgatókon keresztül próbálnak meg adatokat gyűjteni. De ezt csak feltételezem.

E: Ön a Magyar Munkáltatók és Gyáriparosok Szövetségének alelnöke. A szervezetüket megkereste valaha valamely felsőoktatási intézmény, hogy ez ügyben segítséget kérjen?

R. F.: Nem, ilyen megkeresés még nem volt.

E: Az egyik legfontosabb terület, ahol a gazdasági szféra és a felsőoktatás együttműködhet, az a fejlesztések és kutatások. Itt is nyilván vannak szektorok, ahol szorosabb ez az együttműködés, míg máshol nem jellemző, pedig a felsőoktatás minőségére az F+K tevékenységek nagyon jó hatással lehetnének. Ön szerint, mennyire használják ki a magyar egyetemek az ebben rejlő lehetőségeket?

R. F.: Szerintem ez már elég általános minden olyan területen, ahol eladható ez az üzleti szféra felé, mert ez az intézményeknek is létérdekük, de az egyes oktatóknak is financiális érdeke. Azok a területek, ahol ebben nagyon hatékonyak, a műszaki, a természettudományi és az informatikai képzés. Ezeken a területeken nagyon szoros az együttműködés. De a közgazdaságtudományi képzés területén is viszonylag jól mennek a dolgok.

E: Beszéljünk még a pénzről: külföldön vannak cégek, akik nagyon komoly összegeket fektetnek abba, hogy tehetséges fiatalokat fedezzenek fel, segítsék őket a tanulmányaikban, karrierjükben. Magyarországon ez mennyire jellemző? Illetve: milyen feltételek mellett tudná elképzelni, hogy a gazdaságból több pénz áramoljon a felsőoktatásba?

R. F.: Azt gondolom, hogy ez két különböző téma. Az egyik, hogy mennyi pénz áramlik a felsőoktatásba, és milyen az üzleti szféra és a felsőoktatás viszonya. A másik, hogy az üzleti szféra mennyire éri el az egyes hallgatókat, mennyire tud velük kapcsolatot kiépíteni, s már az egyetemi évek alatt őket megnyerni magának. Ez a kettő azért egy kicsit más.

Én azt látom, hogy ma a vállalatok nagyon különböző módon próbálják megközelíteni a hallgatókat. Egyrészt próbálnak közvetlen kapcsolatot kiépíteni velük. Ennek

klasszikus módja, hogy gyakorlatra fogadják őket, segítséget nyújtanak a diplomamunka-írásban, az egyetem alatt munkát kínálnak fel, stb. Ennek kapcsán megpróbálnak közelebb kerülni hozzájuk a diákszervezeteken, a tanszékeken vagy egyes professzorokon keresztül, vagy bármilyen más formában, pl. az állásbörzéken. A másik dolog, amivel próbálkoznak, hogy hogyan tudják a vállalat imidzsét az adott felsőoktatási intézményen belül olyan rangúra emelni, ami egy általános vonzerőt jelenthet a hallgatók számára. Most azt látom, hogy egy-egy szakterületen egyre kiélezettebb harc folyik az igazán jó hallgatókért.

E: Önök milyen módon próbálják megnyerni maguknak a tehetséges hallgatókat?

R. F.: Megpróbáljuk a Budapest Bank imidzsét felépíteni, ennek az alapja nyilvánvalóan a vállalat üzleti imidzse, amire ráépül a munkáltatói imidzs. Ezen felül megkeresünk minden olyan lehetőséget, amellyel már az egyetem alatt kapcsolatba léphetünk a hallgatókkal: támogatunk diákszervezetet, van ösztöndíjas programja a Budapest Bank anyaszervezetének a GE-nek, támogatunk esettanulmány író versenyt, nemzetközi tanulmányi programot, természetesen folyamatosan részt veszünk állásbörzéken, s mint már mondtam, nagyon sok hallgatót fogadunk gyakornokként, illetve reklámozzuk a vezetőképző programjainkat.

E: Már korábban említette, hogy a munkáltatók és a felsőoktatás szoros kapcsolatára vannak nagyon jó külföldi példák. Tudna említeni konkrétan olyan európai vagy Európán kívüli modelleket, amelyek ebből a szempontból mintául szolgálhatnának?

R. F.: Nem szívesen mondanék egyetlen egy modellt sem, mert szerintem nem szabad semmilyen modellt átvenni. Nekünk a saját modellünket kell megvalósítanunk. Át lehet bizonyos elemeket venni, lehet belőle tanulni, de egy az egyben semmit nem szabad átvenni.

A másik pedig, hogy szerintem nekünk a legfontosabb feladatunk most az, hogy kivárjuk, hogy a Bolognai folyamat szerinti képzés mit hoz Magyarországon. Egyetemi emberekkel beszélgetve én most azt látom, hogy nagyon nagy a bizonytalanság, vannak kétségek, vannak ellenérzések is természetesen, mert nem teljesen világos, hogy hova fog ez kifutni. Ezzel együtt azt gondolom, hogy ki kell várnunk, és ezt a rendszert úgy alakítanunk, hogy működőképes legyen ebben a mai magyar valóságban.

E: Önök látnak abban előnyt, ha valaki hároméves közgazdasági képzés után jelentkezik, mint potenciális munkaerő?

R. F.: Ezt munkaköre válogatja. Sok olyan munkakör van, ahol azt gondolom, hogy egy stabil ötéves képzés szükséges, de nyilván vannak olyan munkakörök is egy bankban, ahova egy jól felépített hároméves képzés is elég lehet.

E: Fordultak a felsőoktatás részéről Önökhöz tanácsért, javaslatért, mielőtt az új BA és MA képzési programok elkészültek, ill. minősítési fázisba jutottak? Pl., hogy mik lennének azok a szakmák vagy szakterületek, ahova az egyik típusú vagy a másik típusú végzettség lenne megfelelő.

R. F.: A Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetségéhez hivatalosan ilyen kérdéssel nem fordultak. Ebből nem következik, hogy más szervezetekkel nem volt konzultáció, el tudom képzelni, hogy pl. a kamarát bevonták ebbe a folyamatba.

E: Köszönöm szépen a beszélgetést.

Roóz József, a Budapesti Gazdasági Főiskola rector emeritusa

Educatio: Az Educatio jelen száma a minőségi felsőoktatás megteremtésének lehetőségeiről, a minőségbiztosítás módszereiről, intézményeiről szól. Szerettük volna, ha a munkáltatók és a hallgatók mellett az oktatók szemszögéből is képet nyújthatunk e témáról. Ön évtizedek óta tanít üzleti szaktárgyakat, fontos szerepe volt a Budapesti Gazdasági Főiskola létrehozásában, vezette is az intézményt, s bár tavaly nyugdíjba vonult, tudtommal ma is aktívan részt vesz a főiskola szakmai munkájában.

Roóz József: 2000-től voltam a Budapesti Gazdasági Főiskola rektora. A jelenlegi intézmény három főiskola összevonásából jött létre, ezért mindenekelőtt az volt a feladatom, hogy „összerázzam" ezt a három intézményt. Nem mindig jó, ha több intézményből lesz egy nagyobb intézmény, mert mindegyiknek megvan a maga hagyománya, ráadásul ez három jól működő intézmény volt, így mindegyik hitt a maga módszereiben, s ez még a mai napig is érződik. 2007-ben rektorként lejárt a két ciklusom, s ugyan később harmadszor is pályázhattam volna, de úgy gondoltam, hogy itt az idő, hogy átadjam a teret a fiataloknak. Nyugdíjba mentem, s mint annyian, egy kicsit én is pánikba estem, hogy mit is fogok csinálni, de a minap összeszámoltam, hogy még mindig 19 társadalmi funkcióm van a főiskolán belül és azon kívül. A főiskolán a Felnőttképzési Központ igazgatója vagyok, ide tartoznak a mesterképzések és a szakirányú továbbképzések is. Most éppen egy mesterszak kidolgozásán dolgozom teljes gőzerővel. Már van három akkreditált mesterképzésünk, de szeretnénk még két további mesterszakot. E mellett számos fontos testület munkájában is részt veszek, a Nemzeti Szakképzési és Fejlesztési Tanácstól kezdve a Magyar Nemzeti Vagyontanácsig. Szóval nem unatkozom, a félelmeim szerencsére nem voltak megalapozottak.

E: Nyilván már rektorként is, de most a mesterszakok akkreditációja kapcsán is sokat kellett foglalkoznia a minőségbiztosítás kérdéseivel. A Budapesti Gazdasági Főiskolán kik dolgozták ki ezt a rendszert és milyen fő elemekből áll?

R. J.: Mi elég messziről indultunk, ami a minőségbiztosítást illeti. Először azt a MAB követelményt követtük mi is, miszerint minden évben kell csinálni egy tanulmányt arra vonatkozólag, hogy mit tettünk a minőségbiztosítás érdekében. Ezt tisztességesen megírtuk, beküldtük, aztán már be se kellett küldeni, csak magunknak csináltuk. Ezzel indultunk. Majd elég gyorsan, talán 2005-ben fogalmazódott meg az az igény, hogy ezt nem szabad tovább folytatni. Ez egy jó hírű iskola, minőségileg magasan jegyzett, így nagyon sok hallgató választja. Hadd mondjam el, mert erre büszkék vagyunk, hogy a főiskolai szektorban idén is mi vezetjük a rangsort: nálunk több mint tizenegyezer a jelentkezők száma, az utánunk következő iskolánál kevesebb, mint hatezer, országosan pedig negyedikek vagyunk, tehát csak három egyetem előz meg minket. S tulajdonképpen éppen ez adta meg a lehetőséget, hogy kiutat keressünk a továbbfejlődés irányába. A főiskola történetében lezárult már az a szakasz, amikor létrejött egy intézmény, és folyamatosan növekedett. Ennek a fejlődési útnak úgy tűnik, hogy vége, ez mint lehetőség kimerült. Mivel a jövőben folyamatosan csökkeni fog a hallgatók száma, ha ennek a kihívásnak egy intézmény meg akar felelni, akkor semmi mást nem tehet, mint hogy a minőséggel kezd el foglalkozni. Ebben a tekintetben már kezd egy szakadék kialakulni az intézmények között. Mi viszonylag korán stratégiát váltottunk, 2005-ben

megfogalmaztuk, hogy nem az a célunk, hogy minél jobban növekedjünk, hanem az, hogy megkülönböztessük magunkat másoktól.

E: S ezt a régi minőségbiztosítási rendszerrel nem lehetett megvalósítani?

R. J.: Nem. Egyrészt ehhez új módszerek kellenek, és főleg: kellett egy keretrendszer. Én alapvetően egy szolidáris ember vagyok, ami azt jelenti, hogy ha van egy központi irányelv vagy módszer, ami jó, akkor én ahhoz szívesen csatlakozom – ezért vettünk át mi is korábban különféle rendszereket. A minőségbiztosítással azonban már évtizedek óta van egy nagy problémám, hogy nem sikerült, számos próbálkozás ellenére sem, egy olyan keretrendszert kidolgozni, amiről azt mondhatnánk, hogy ez a magyar felsőoktatás keretrendszere – e nélkül pedig nem lehet minőségi felsőoktatást csinálni. Lehet, hogy nincs igazam, hanem azoknak van igaza, akik azt mondják, hogy „Virágozzék száz virág!", de nekem az a tapasztalatom, hogy amennyiben ezt az elvet követjük, akkor vagy formálissá válik a minőségbiztosítás, vagy – a másik oldalon – irdatlan adminisztrációs terhet rak az oktatókra. Angliában volt módom tanulmányozni az akkreditációs, illetve a minőségbiztosítási rendszert, s ugyan nagyon imponálók azok a dokumentumok, amelyeket be tudnak mutatni, ennek ellenére van egy komoly bajom vele, mégpedig az, hogy rendkívül adminisztratív. Ráadásul, szemben az angliai viszonyokkal, itt a tanároknak nem heti négy órájuk van, hogy aztán lehessen őket terhelni különféle kutatási-igazgatási feladatokkal, hanem sokkal nagyobb az óraterhelésük, és e mellett kell a kutatási-igazgatási munkát elvégezniük. Szóval: ez az út nem igazán volt járható. Így gondoltunk egy merészet, és – persze ismét európai keretrendszeri alapon – kiválasztottunk egy olyan keretrendszert, amit a saját igényeinkhez tudtunk igazítani. Ez természetesen nem ment egyszerűen, mert ezek a rendszerek általában nem működnek a helyi viszonyok között. Ha ezt az átállást több szakaszra kellene most bontanom, akkor azt mondanám, hogy az első időben nálunk is egyfajta sematizmus érvényesült. Pl. a hallgatói megkérdezési rendszernél vagy az oktatói önértékelési rendszernél szereztünk egy kérdőívet, és azt alkalmaztuk mechanikusan...

E: Meg lehet állapítani, hogy melyik rendszert használják ma a magyar felsőoktatásban mintául, vagy többféle rendszerrel dolgoznak az intézmények?

R. J.: Többféle mintát követnek. Először nekünk sem volt ahhoz erőnk, hogy az általunk kiválasztott mintákat a saját képünkre formáljuk, tehát ezeket a kérdőíveket egyszerűen kiadtuk. Ebből aztán elég nagy felháborodás is lett az oktatók között, mert azt mondták, hogy ilyen értelmetlen kérdéseket nem lehet megválaszolni. Ezek olyan kérdések voltak, amelyek lehet, hogy máshol értelmesek, de nálunk nem.

E: Tehát ezek más országokból átvett, magyarra fordított kérdőívek voltak...

R. J.: Igen, vagy csak minimálisan javítottak. Igazából 2006-ban kezdtünk el foglalkozni azzal, hogy ez ne egy ad-hoc, hanem egy állandó tevékenység legyen, s ekkortól kezdtünk el erre komolyabban pénzt áldozni. Létrehoztunk egy Minőségbiztosítási Irodát két fővel, akiknek az lett dolguk, hogy módszertani kérdésekkel foglalkozzanak. Ehhez persze hozzá kell tennem, hogy a három karnak volt saját minőségbiztosítási rendszere, s ebből kellett egy BGF-s minőségbiztosítási rendszert összegyúrni. De jelenleg is még ott tartunk, hogy van mit javítani a kérdőíveken.

E: Mi a nóvuma a mostani rendszernek a régihez képest, túl azon, hogy a helyi viszonyokra szabott?

R. J.: Például az önértékelésnél fontos különbség, hogy nemcsak minden karnak kell önértékelést készítenie, hanem minden intézetnek és tanszéknek is. Tehát, ez ma egy szisztematikusabban végigvitt eljárás. A hallgatói megkérdezés rendszere is változott. Minden karon volt már valamilyen hallgatói kérdőív, de ez sem volt egységes, nem volt olyan, amiből lehetett volna később építkezni, tehát ezt is átdolgoztuk úgy, hogy azért megmaradtak benne a kari sajátosságok. Pl. a vendéglátásban, ahol főzni is tudni kell, mást jelent a minőségbiztosítás, mint a pénzügyi-számviteli képzésben.

Természetesen még van miben fejlődnünk. Amikor elkezdtünk ezzel komolyan foglalkozni, akkor minőségbiztosítási szakembereket hívtunk, akik elmagyarázták, hogy hogyan is kell ezt csinálni. Kezdetben nagyon sok kollégám pánikba esett, hogy mi az, hogy ő négyes vagy hármas, és nem ötös, amikor ő szívét-lelkét kiteszi az órákon... Tehát itt egy tudati változásnak is végbe kellett mennie. Most úgy látom, hogy a minőségbiztosítás szempontjából egyrészt az is fontos, hogy folyamatos legyen ez a tevékenység, tehát nap mint nap foglalkozzunk vele, másrészt, hogy az önértékelés ne azt jelentse, hogy leértékelem azokat, akik a lelküket kiteszik a katedrán, hanem azt, hogy vannak bizonyos típushibák, amelyeket ki lehet javítani. Ehhez csak kell egy olyan értékelés, amelyben pontosan le van írva, hogy mi az, ami problematikus. Lehet ez akár egy oktatásmódszertani dolog, de lehet egy olyan minőségi váltás, ami most az egész világon lezajlik, és nálunk is mind inkább érezhető, hogy a „katedrális" oktatással szemben a gyakorlatorientált képzés kerül előtérbe. Ez nálunk még a hallgatók részéről sem mindig elfogadott, látjuk ezt a továbbképzéseken vagy a levelező képzésben: a hallgatók szívesen eljönnek heti kétszer előadásokat hallgatni, csak ne kapjanak otthonra feladatokat, mert ott a család, a háztartás, a munka stb. Ez valójában igen nagy baj, mert az összes olyan nyugati szisztéma, amit nekünk át kellene vennünk, a gyakorlati problémák megoldását, az önálló gondolkodást emeli ki. Tehát, ha nem lesz az oktatásunk diák- ill. gyakorlatcentrikus, akkor nem fogunk a nyugati országokkal lépést tartani. S ez látszik már a záróvizsgákon is. Egy nagybank vezetője nemrég mesélte, hogy azért nem vállal többet záróvizsgán elnökséget, mert nem tudja elviselni, hogy nem kérdezhet. A vizsgázók minden tételt nagyon jól tudnak, de ha megkérdez egy gyakorlati dolgot, mondjuk, hogy a vizsgázó milyen esetben emelne alaptőkét, akkor megdermed a levegő a teremben...

E: A munkáltatók részéről Rolek Ferenc szinte szó szerint ugyanerről a problémáról számolt be.

R. J.: Rolek úr a munkaerőpiac oldaláról ezt nagyon jól látja. Szerencsére nekem is élő kapcsolatom van a munkaerőpiaccal. A nyugdíjpénztár ellenőrző bizottságának is elnöke vagyok, ahol tegnap szóba került, hogy a szakmai gyakorlatokon a hallgatók rosszabb felkészültségűek ma, mint korábban, ami egyértelműen a tömegoktatásból adódik. A tömegoktatás következménye, többek között, hogy nem nagyon van időnk arra, hogy a hallgatókkal a részletkérdésekben elmélyüljünk. Nincsenek például szemináriumok, ami nagyon nagy gondot okoz a számviteleseknek, de akár annál a tárgynál is, amit én tanítok, a humánerőforrás-menedzsment oktatásában. Nincs idő arra, hogy megbeszéljünk szakmai problémákat, vagy szakirodalmat adjunk fel olvasásra, és azokat megvitassuk. Leadjuk az anyagot az előadásokon, a hallgatók megtanulják – ennél többre nem futja. Nyugaton látom, hogy ez nem így van, ott sokkal több idő jut a szemináriumokra.

De van egy másik probléma is, ami ugyancsak összefügg a minőséggel, hogy mi még mindig abban a tévhitben élünk, hogy mindent meg kell tanítanunk, s lehetőleg mindent önálló tárgyként kell tanítanunk. S ha, mondjuk, egy angol intézmény jelentkezik, hogy csináljunk egy közös BA-programot, akkor abba a problémába ütközünk, hogy egy szemeszterben az angoloknál van négy vagy öt tárgy, nálunk meg van tizenhat – így nem lehet közös képzést összehozni. A beszélgetéseink során általában az is kiderül, hogy ezt a tizenhat tárgyat le lehetne redukálni nyolcra, de akár négyre is, mert átfedésben vannak az egyes diszciplinák, vagy hogy nem azt tanítjuk, amit kellene, mert ahelyett, hogy lépcsőzetesen épülnének egymásra a kurzusok, a tanárok minden tárgynál mindent meg szeretnének tanítani. Ez a másik alapvető probléma az oktatás minőségével. Nincs meg a lépcsőzetesség, hogy mit vagy mennyit tanítsunk az fsz-képzésekben, a bachelor-képzésekben és a master-képzésekben. Csak hogy egy példát említsek: a Bolognai rendszerre való átálláskor nagyon sok vita volt arról, hogy legyen-e professzionális bachelor Magyarországon, vagy csak ún. akadémiai legyen. Az egyetemek legyűrtek minket, hogy csak egy legyen, a munkaerőpiac viszont attól fél, hogy a hallgatók még annyit sem fognak tudni, mint eddig. S a hallgatók is nagyon bizonytalanok. Most volt nálunk, például, a szakirány-választás. A szakirányok kérdésében ugyancsak nem értettem egyet, mert ha körülnézünk Nyugaton, akkor nincsenek szakirányok a BA szintjén: van humánerőforrás-menedzsment BA, van gazdálkodás-menedzsment BA, de ezeken belüli szakirányok már nincsenek. S most tanácstalanul kérdeznek minket a hallgatók, hogy melyik szakirányt válasszák, melyikkel tudnak majd jobban elhelyezkedni. Erre a kérdésre az a válasz, hogy teljesen mindegy, hogy milyen szakirányt választ, mert nem fog tudni egy BA-val jól elhelyezkedni, a BA-képzés csak alapismereteket közvetít, amit mindenképpen meg kell tanulni, s ahhoz, hogy valamely területhez értsen is valaki, majd választania kell egy mesterszakot, ahol elmélyítheti a tudását.

E: Említette, hogy működik a főiskolán egy Minőségbiztosítási Iroda, ahol külső szakembereket is bevonnak a munkába. Léteznek már Magyarországon olyan professzionális szervezetek, akik szakmai segítséget tudnak nyújtani a felsőoktatási intézményeknek?

R. J.: Szerencsés helyzetben vagyunk, mert az irodát az a személy vezeti, aki nálunk eddig is a minőségbiztosításért felelt, és aki ezt tanította is. Később hoztunk mellé egy szakértőt, aki módszertani tanácsokat ad. Ők ketten dolgoznak az irodában, s minden alkalommal, ha elkészül egy önértékelés, monitoring, vagy bármilyen más anyag, felkérünk külső szakértőket, akik rendelkeznek a megfelelő szakképzettséggel, hogy hagyják jóvá az elkészült anyagokat, tehát segítsenek nekünk abban, hogy minél jobb eszközeink legyenek. A kérdésére pedig azt mondhatom, hogy vannak már minőségbiztosítással foglalkozó szervezetek. Mi például az ISO 9001-et vezetjük be, ez lesz a vége ennek a minőségbiztosítási folyamatnak, s olyan szakembereket alkalmazunk, akik ehhez értenek. Itt azért zárójelben meg kell jegyeznem, hogy az ISO-s szakemberek nem felsőoktatási ISO-sok, hanem főleg termékesek, így csak a formai elemek vonatkozásában tudnak segíteni.

E: Felsőoktatásra specializálódott szakemberek még nincsenek nálunk?

R. J.: De olyanok is vannak. Például, volt most nálunk egy informatikai és minőségbiztosítási szakember a Műszaki Főiskoláról, akinek van egy erre specializálódott vál-

lalkozása, és minket is értékelt. Egyre többen vannak már, akik professzionálisan foglalkoznak ezzel a témával.

E: Mennyire vonták be a hallgatókat és a munkáltatókat ebbe a munkába?

R. J.: Mind a kettő nagyon jó kérdés. Az elsőben jobban állunk, mert a hallgatókat rendszeresen bevonjuk, sokféle szempontból véleményezik a munkánkat. A hallgatók értékelését megkapják a tanárok, hogy lássák, mivel voltak a hallgatók elégedetlenek vagy éppen elégedettek. A hallgatói véleményeket tehát vissza tudjuk csatolni. Ami a munkáltatókat illeti, itt már nem állunk olyan jól, de vannak biztató jelenségek. Az egyik ilyen biztató jelenség, ami már az én időmben elindult, s remélem, most is folytatódik, hogy minden egyes szak mellett működik, vagy legalábbis működött, egy gyakorló szakemberekből álló tanácsadói testület. A humánerőforrás-menedzsment és a gazdálkodás-menedzsment szakok mellett, például, van egy 25 tagú szakmai tanácsadó testület, ennek egyébként Rolek Ferenc is tagja, amelyet negyedévente összehívunk. Kikértük a véleményüket pl. akkor is, amikor összeállítottuk a tanterveket, de a szakirányok tervezeteit is bemutattuk nekik, ahol meg is mondták, hogy nem ilyen tartalmú képzésekre van szükség ...

E: S megfogadták a tanácsukat?

R. J.: Igen, mert konkrétan megmondták, hogy a szakmának most milyen képzésre van szüksége, s mi ennek örültünk. Olyan munkáltatók voltak ebben, mint pl. a Magyar Posta igazgatója, a Rolek úr a Budapest Bank részéről – kisebb és nagyobb cégek vezetői vegyesen. Természetesen a „Big Four", tehát a legnagyobb könyvvizsgáló cégek képviselői is jelen voltak, mert ők veszik fel a hallgatóinkat a pénzügy és számvitel szakokról a legnagyobb számban, ezért oda kell figyelnünk a véleményükre. A legfontosabb munkáltatókat külön is meghívjuk minden karon, s egy üzleti reggeli keretében megbeszéljük velük, hogy mi a véleményük a hallgatók teljesítményéről, mi lenne a kérésük, elvárásuk stb. Sajnos minden területen az a visszajelzés, hogy sokkal több gyakorlati oktatás kellene, és kevesebb elmélet. Az elmélettel az a problémájuk, hogy a háromszázfős nagyelőadókban folyó elméleti órákat nem tartják megfelelőnek. Ezt mi elfogadjuk, de ezen igazán jelentős változásokat nem várhatunk a közeljövőben. Sőt, az a benyomásom, mintha növekedne a szakadék a gyakorlati elvárások és a képzések között. Ennek – többek között – az az oka, hogy nagyon sok új ismeret beépült a képzésbe, amiről azonban csak elméleti órákon teszünk említést, de a gyakorlati alkalmazásukat az alapképzés nem tudja megtanítani. Ezt a nagyobb cégek a saját tanfolyamaikon tanítják részben egymásnak is. Ahol most eredményt tudtunk ebben elérni, azok a szakirányú továbbképzések, amit átrendeztünk: kidobtuk a régi ismeretanyagot, készítettünk új kiadványokat, leszállítottuk a képzés idejét két, maximum három félévre, s most már csak korszerű ismereteket próbálunk meg ezeken a tanfolyamokon átadni.

E: Értem, hogy miért jelent problémát a gyakorlati képzés hiánya, de mi az akadálya annak, hogy változtassanak ezen? Miért nem lehet több szeminárium vagy gyakorlati foglalkozás a képzésben?

R. J.: Ez attól függ, hogy melyik gyakorlatról beszélünk: az iskolai vagy a munkahelyen folytatott gyakorlatról. Az előbbinél úgy látszik, hogy a tömegoktatás ezt „kivégezte". Itt változásra nem nagyon lehet számítani...

E: Hogy-hogy? Nincs rá pénz, nincs elég terem vagy nincs tanár?

R. J.: Terem még csak lenne, de tanár nincs, és az óraszámba sem fér bele. Mondok erre egy példát: A nyelvészekkel állandóan vitában vagyunk ezzel kapcsolatban, ugyanis a nyelvészek megmondták, hogy aktívan csak 10 fős csoportokban lehet tanulni, de nálunk a nyelvi képzés 35 fővel folyik, mert kisebb létszámmal lehetetlen finanszírozni ezt a képzést. Viszont azt hiszem, hogy megfelelő módszerekkel meg lehet minden problémát oldani. Párizsban láttam százfős menedzsment-órákat, ahol a tanár felszólított egy-egy hallgatót, és a plénum előtt kellett kérdésekre válaszolni. Ez csak leleményesség kérdése, s kell is találnunk megoldást, mert az a világ már nem jön vissza, amit a felsőoktatás tömegesedése előttről ismerünk. Hacsak nem lépünk át drasztikusan arra a bizonyos nyugati szisztémára, amire már utaltam, hogy: sokkal kevesebb tantárgy legyen, több idő a szemináriumokra, több kredit a hallgatók otthoni dolgoztatására. Nálunk a kredit a kontaktórákkal összekapcsolt valami, Nyugaton viszont nem ezt jelenti, hanem egy tanulási egység, egy munkaegység, amibe belefoglaltatik az is, hogy a hallgatónak otthon mennyit kell tanulnia, és ezt számon is kérik.

A másik dolog is izgalmas a számunkra, hogy milyen szakmai gyakorlatot tudunk biztosítani a munkahelyeken. Remélem, hogy egyszer eljutunk oda, ami pl. Hollandiában van, hogy teljesen természetesnek tekintsék a cégek, hogy fogadjanak hallgatókat. Szinte kötelességüknek érzik, hogy legyenek ott a hallgatók, végezzék el a feladataikat, ismerjék meg a munkafolyamatot. Nálunk a cégek azzal térnek ki ez elől, hogy „nem érünk rá", „nincs pénzünk", „ha nem fizettek ezért külön, akkor nem vállaljuk" stb. Szóval: nálunk még van probléma a fogadókészség tekintetében. A főiskola részéről most valamivel jobb a helyzet, mert mindenkinek kötelező egy féléves gyakorlatot elvégezni. Korábban ez majdhogynem fakultatív volt, mindenki magának szerzett munkahelyet, s főleg nyári gyakorlatok formájában valósult meg, nem az oktatás szerves részeként.

A „Big Four" nyomására mi már korábban bevezettük a kötelező gyakorlatot, s nagyon jól működik. A nyugati cégeknek más a hozzáállása ehhez a kérdéshez: ők azt kérdezik mindig, hogy mi hasznuk az egészből. Az nem lehet, hogy csak a hallgatónak legyen belőle haszna, hanem a saját hasznukat is szem előtt tartják. Meghívtuk mind a négy céget, s megkérdeztük, hogy milyen gyakorlatra gondolnak, mire azt mondták, hogy ők nem látják annak értelmét, hogy a hallgatók a szakdolgozatukkal foglalkozzanak a gyakorlat alatt, hanem azt szeretnék, ha könyvvizsgáló asszisztensként dolgoznának. S ez nagyon jól működne is, csak egy aggodalmunk van, hogy hogyan tudunk ennyi hallgatót szakmai gyakorlatra elhelyezni. Ez az outplacement-tevékenység sok szervezési munkával jár, s nem könnyű a cégeket megnyerni erre. S ehhez jön még, hogy a jelenlegi akkreditációs rendszer ezt nem is támogatja, mivel a mesterképzésben ki kell zárnunk azokat az embereket, akik ezzel foglalkozni tudnának, akik a cégeknél dolgoznak, a kapcsolatot jelentenék a gyakorlattal. Ezekben a képzésekben ugyanis alapvetően tudományos fokozattal bírók vehetnek részt.

E: Mindjárt ki fogunk térni az akkreditációra is, de előtte lenne még két kérdésem. Az egyik: Mennyire ösztönző az intézmények számára olyan díjak alapítása, mint pl. a „Felsőoktatási Minőségi Díj"?

R. J.: Nem szívesen nyilatkozom erről, de ha nagyon akarja, akkor elmondom ... Igazából a fő probléma az, hogy ezt a díjat az egyetemeknek találták ki, a főiskolák a közelébe nem kerülhetnek, s megmondom őszintén, hogy számomra sokkal fontosabb mérce az, ha a kollégák visszajelzik, hogy valamit nagyon jól csinálunk, mint ez a díj.

Természetesen mi is megnéztük a követelményeket, s miután láttuk, hogy egyetemeknek van kiírva, nem foglalkoztunk vele tovább. Mi nem is tudnánk megpályázni, mert nálunk nem folynak elméleti kutatások, s ez is egy fontos feltétele a díj elnyerésének. Ez egy gyakorlatorientált iskola, ahol nem csupán kutatók dolgoznak, hanem különféle szakemberek.

E: A másik kérdésem: Mekkora szerepe van a nyilvánosságnak a minőségbiztosításban? Itt arra gondolok, hogy ha a belső minősítések adatai nyilvánosak lennének – pl. az oktatók hallgatói megítélése vagy a pályakövetéses vizsgálatok adatai –, akkor ennek PR-értéke is lehetne.

R. J.: Megmondom őszintén, hogy most az egyetlen dolog, aminek PR-értéke van, és erre nagyon büszke is vagyok, az az intézményünk besorolása különböző felsőoktatási rangsorokban. Ezek a rangsorok nem egyforma színvonalúak, vannak köztük nagyon gyengék, amelyek nem igazán követhetők, ellenőrizhetők, de vannak megbízhatók is. Egy jó rangsorban benne lenni, mindenképpen minőséget jelent – mi egyik rangsorban sem vagyunk a 10. helynél rosszabb helyen. Ez egy nagyon fontos mérce.

Amit mondott, az is hasznos lenne – ha így lenne. Állandóan győzködöm ez ügyben a kollégáimat, de most már egyre kevésbé fognak rám hallgatni. Stanfordban járva tapasztaltam, hogy ennek milyen fontos szerepe lehet: ott minden évben kiadtak egy füzetet, amelyben megjelent, hogy a végzősök közül ki hol tudott elhelyezkedni. Az iskola online-lapjában pedig egy-egy sikeres volt diákot meg is interjúvoltak. Ehhez nem kellett pályakövetés, a rovatnak voltak felelősei. A pályakövetés egyébként egy fontos tevékenység, de Magyarországon még ezen a területen sokat kell fejlődnünk.

E: Önöknél van valaki, aki ezzel foglalkozik?

R. J.: Igen, kari szinten vannak ezzel foglalkozó emberek. Ez csak kari szinten működhet, mert a hallgatók a karokhoz kötődnek. A Kereskedelmi Vendéglátó és Idegenforgalmi Kar aulájában van egy faliújság, ahol kitették a fényképét azoknak a hallgatóknak, akik karriert futottak be, és nálunk végeztek. Vannak iskolai lapjaink, amelyekben rendszeresen megjelennek interjúk volt hallgatókkal, vannak csoporttalálkozók, ahol ugyancsak lehet tájékozódni arról, hogy kivel mi történt. Ez mind fontos, de még jobb lenne, ha élő kapcsolatot tartanánk a hallgatókkal. Külföldön erre is láttam nagyon jó példákat: az egyik intézményben pl. volt egy személy, aki reprezentatív alapon felhívta a végzett hallgatókat, hogy megkérdezze, hol tudott az illető elhelyezkedni, mivel foglalkozik, elégedett-e a helyzetével, tervezi-e, hogy továbbtanul stb. Egy ilyen élő kapcsolattartás lenne talán a legmegfelelőbb pályakövetési módszer. Most egyébként én kaptam a feladatot, hogy dolgozzunk ki egy koncepciót a pályakövetés megvalósítására.

E: Sokszor felvetődött a kérdés a Bolognai folyamathoz való csatlakozásunk óta, hogy össze lehet-e hasonlítani egymással a főiskolai és az egyetemi képzéseket, fel lehet-e egyáltalán állítani közös sztenderdeket eltérő oktatói stábbal, profillal, kondícióval működő intézmények számára. Ön mit gondol erről?

R. J.: Azt hiszem, hogy az egyik legnagyobb baj, s ebben majd a jövőben nyilván változás lesz, hogy az egyetemek és főiskolák között is nagyok a különbségek, minden intézménynek mások az erősségei és a hiányosságai. Éppen ezért csak egy összehasonlításnak van létjogosultsága: a szakok szerinti összehasonlításnak. Ha van valahol, például, egy

gazdálkodás-menedzsment szak, akkor azt csak más hasonló szakokkal lehet összehasonlítani, tehát egy match-marking típusú elemzésnek látnám igazán csak értelmét.

A MAB legproblematikusabb elemének azonban még mindig azt látom, hogy amikor kidolgozták a minősítési rendszert, akkor a központi kérdéssé a PhD-s oktatók számát tették, ami akkoriban indokolt volt, mert kevés volt a minősített oktató, de azóta megváltozott a helyzet. A PhD-vel kapcsolatban az az aggodalmam, hogy a doktori képzésből kikerülők között olyan fiatal titánok is vannak, akik miután megírták a disszertációjukat rögtön vezetők szeretnének lenni, miközben nincs semmilyen tapasztalat mögöttük. Ez néha konfliktusokat is gerjeszt, s én komolyan aggódom a gyakorlatorientáltság elvesztése miatt. Régebben gyakran oktattak nálunk olyan szakemberek, akik fokozattal ugyan nem rendelkeztek, de oktatóként nagyon sokat segítettek nekünk, mert a gyakorlat a kisujjukban volt. Jómagam az MK Közgazdasági Egyetemen végeztem, s nekünk is ki kellett mennünk cégekhez. A tanszékvezető szerzett minden ifjú titánnak valamilyen pénzes munkát, én pl. a Pamutnyomóipari Vállalathoz kerültem, és ott tanultam meg mindazt, amit a szemináriumokon tanársegédként tovább tudtam adni. Ez ma már nincs így, ma többnyire csak tévében látják a kezdő oktatók, hogy milyen egy vállalat.

A másik probléma az akkreditációval, ahogy én látom, hogy az elbírálás nem eléggé szigorú. Ezt a burjánzást, ami a szakok számában tükröződik, nem szabadott volna megengednie sem a MAB-nak, sem a minisztériumnak. Sokszor elnézőek, a MAB mindenkinek megmondja, hogy milyen hiányosságai vannak, az intézmények ezeket valahogy kijavítják, és onnantól kezdve nem lehet kifogás. Ha valaki eléggé szívós, és többször egymás után nekifut az akkreditációnak, akkor előbb-utóbb célba is ér. De a képzés színvonala attól nem lesz jobb, hogy „megveszek" még két embert, aki fokozattal rendelkezik. Ezt a MAB is észrevette, és azóta vannak már új intézkedések: egy embert csak egy intézményben lehet első helyen feltüntetni, vagy a mesterképzésben egy embernek csak 30 kreditje lehet összesen, és így tovább, ami azt mutatja, hogy most már a MAB is próbál valamilyen módon szelektálni. Végül egy friss „élményemről" is hadd számoljak be a MAB-bal összefüggésben. A mesterképzések indítása kapcsán a legújabb „húzás" a nem egyenlő feltételek alapján történő elbírálás szép példája. Az elmúlt évben még egyetemi indítás során is előfordulhatott tantárgyfelelős fokozat nélkül (onnan tudom, hogy rendszeresen bírálok ilyen anyagokat). Ez évtől kezdve az új követelményrendszerben már csak közalkalmazotti státuszban levő fokozatos tantárgyfelelős fordulhat elő. Tessék mondani, hol itt az egyenlő elbírálás és hol lesznek a gyakorlati szakemberek a képzésben?

E: Megkérdeztem Rolek úrtól is, most az Ön véleményére is kíváncsi lennék: Kielégítőnek tartja a munkaadók jelenlétét a MAB-ban?

R. J.: Régebben jobbnak tartottam. Én a felsőfokú szakképzési albizottságnak voltam a vezetője. Ott kiharcoltam, hogy a résztvevők fele munkaadó legyen. Viszont azt is mindjárt hozzátenném, hogy nagyon meggondolnám ma, hogy kiket engedek egy ilyen bizottságba, mert az én bizottságomban is voltak olyan tagok, akik mindig ott ültek, de amikor arra került a sor, hogy megmondják, hogy kell-e egy bizonyos szakot indítani, vagy sem, akkor hallgattak. Hasonló élményeim voltak egyébként a Térségi Integrált Szakképző Szervezetben is. Összeállítottam egy listát, hogy a belvárosi TISZK egyik bizottságába kiket kellene meghívni, de kihúzták a felét, mert meg kellett hívni

különböző funkcionáriusokat a fővárostól, meg az érdekvédelmi szervezetektől, akiknek ugyancsak nem voltak használható javaslataik.

E: Ön szerint, mit kellene tenni, ha egy szakról kiderül, hogy az akkreditációs követelményeknek nem felel meg minden tekintetben, de van rá piaci igény?

R. J.: Azt gondolom, hogy ilyen esetben sem szabadna az akkreditációt megadni. Ezzel kapcsolatban nekem van egy külön vitám az alapítványi iskolákkal. Én alapítványi iskolát csak akkor hoznék létre, ha jobb képzést tudnék nyújtani, mint az állami iskolák, s akkor biztosan megélnék, s nem lennének akkreditációs problémáim sem. De csak azért létrehozni alapítványi iskolákat, hogy hallgatókat és forrást vonjanak el az állami iskoláktól, nem tartom célszerűnek. Sokan nem fognak ezzel egyetérteni, de ebben a kérdésben ez az álláspontom.

E: Végezetül beszéljünk egy kicsit még a felsőoktatásunk minőségéről nemzetközi összehasonlításban. Ön szerint, milyen a magyar felsőoktatás megítélése külföldön, pl. az EU-ban?

R. J.: Ha azt kérdezi, hogy mit gondolnak rólunk Európában, akkor azt gondolom, hogy jó, ha azt kérdezi, hogy mit gondolunk mi magunkról, akkor azt mondanám, hogy nem olyan jó. Európában jó, mert tudják, hogy innen Nobel-díjasok sora került ki...

E: De hát ez egy legenda... egy olyan korszakról, amin már régen túl vagyunk...

R. J.: ...De végül is ez benne van a külföldiek tudatában...ha meghallják, hogy „magyar", akkor a Nobel-díjasokra asszociálnak... ez kicsit olyan, mint az aranycsapat legendája, ha valaki meghallja a „Puskás" nevet, akkor az aranycsapat jut róla az eszébe. De, most függetlenül ettől, azt gondolom, hogy a hallgatók felkészültségével, tudásával alapvetően nincs probléma, bár sokat romlott a középfokú oktatás színvonala, ezért nagyon sok mindent nekünk kell pótolni. Az első évben lényegében azokat az ismereteket pótolják a kollégák, amit régebben a középiskolából hoztak magukkal a hallgatók. Ezzel együtt Európában a megítélésünk még mindig jó: a hallgatóink, akik külföldön tanulnak, vagy gyakorlatot végeznek, egyelőre még állják a versenyt. Azon viszont el kellene gondolkodnunk, hogy pl. Amerikában, ahol köztudottan a magyar diákok középiskolai végzettsége felülmúlja az amerikai diákokét, a menedzser-képzésből kikerültek esetében már az amerikai hallgatók teljesítménye múlja felül a magyarokét. Itt már megmutatkozik az a különbség, ami a gyakorlatorientált felsőoktatásból fakad.

E: Köszönöm szépen a beszélgetést.

(az interjúkat Biró Zsuzsanna Hanna készítette)